



Políticas de Igualdad

Discrimen y Violencia Doméstica en el lugar de empleo

Dra. Iris M Camacho Meléndez

Una colaboración de la Oficina de Asuntos Legales y el Comité de Prevención de Violencia por Género del RUM

Auspiciado por Rectoría

Todos los derechos reservados®©



**LEGISLACIÓN
PROTECTORA DEL
TRABAJO**

Un poco de historia: Movimientos de Derechos de la Mujer

- En el 1919 se celebró en Puerto Rico el Primer Congreso de las Trabajadoras de Puerto Rico.
- En este Congreso se decidió crear una entidad nacional que agrupara cuerpos feministas ya existentes para luchar por el sufragio universal y reclamar mejores condiciones para la mujer.
- En el 1920 se formó la Asociación Feminista Popular de Puerto Rico cuyo propósito, era capacitar a las trabajadoras en las ideas y luchas feministas

Un poco de historia: Década de 1930

Cambios
fundamentales que
afectaron la vida de
los trabajadores

Crecimiento rápido de
la industria del azúcar

Desarrollo de la
industria del tabaco

Surgimiento de la
industria de la aguja

Decadencia de la
industria del café

Un poco de historia: 1930

- Este cuadro económico, unido a la crisis económica mundial, obliga a la mujer a entrar al mundo del trabajo asalariado.
- Una vez la mujer se incorpora al mundo del trabajo asalariado está documentada la participación activa de mujeres puertorriqueñas en asuntos políticos, económicos y laborales.

Un poco de historia

- Las Mujeres se integraron a la Federación Libre de Trabajadores, organización político-sindical sumamente importante a principios de siglo.
- Se convocó un Consejo Central de Organizaciones obreras formadas exclusivamente por mujeres afiliadas a la Federación Libre de Trabajadores.

Objetivos del consejo: Década de 1930

- La fijación de un salario mínimo adecuado en cada arte, industria o campo de trabajo
- Establecimiento de una jornada de trabajo que proteja la salud y las energías físicas de la mujer
- **Establecimiento de condiciones de respeto y tratamiento justo en campos, fábricas, talleres y oficinas**
- Luchar por reglamentar primero, y más adelante lograr abolir, el llamado trabajo a domicilio
- Campaña porque se pague igual tipo de salario, allí donde la mujer realiza idéntica labor que el hombre

Década de 1930

Sufragio universal

Salario mínimo igual para mujeres y hombres

Las obreras de la aguja no lograron que las incluyeran en la legislación federal de salario mínimo.

Controversias

Durante las primeras décadas del Siglo XX, se aprobó legislación protectora del trabajo para la mujer del tipo de protección a la niñez que en cierta medida limitaba las oportunidades laborales de las mujeres.

Década de 1940

Ley de Madres
Obreras
1942

- Las obreras en estado grávido tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro semanas antes del alumbramiento y cuatro semanas después.

Década de 1940

Ley de Madres
Obreras
1942

- “El patrono no podrá, sin justa causa, despedir a la mujer embarazada No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en por razón del embarazo”.

Enmiendas posteriores

Ley 425 de 28 de octubre de 2000
y la Ley 54 de 10 de marzo de 2000

- Licencia de maternidad, incluyendo adopción, con la totalidad de sueldo por ocho (8) semanas y cuatro (4) semanas adicionales sin paga.

Década de 1950

Constitución del
Estado Libre Asociado,
Artículo II, Sección 16

- Se reconoce el derecho de todo trabajador a escoger libremente su ocupación ..., a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo, y a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas de trabajo.

Década de 1950

Constitución del Estado Libre Asociado, Artículo II, Sección I

La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley.

No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas.

Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.

Ley contra el discrimen en el empleo - 1959

- Prohíbe al patrono que despida, suspenda o discrimine contra un empleado (o aspirante a empleado) suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, o que deje de emplear o rehúse emplear o reemplazar a una persona, o limite o clasifique sus empleados en cualquier forma que tienda a privar a una persona de oportunidades de empleo o que afecten su status como empleado, por razón de edad, raza, color, sexo, origen social o nacional, condición social, afiliación política, o ideas políticas o religiosas del empleado o solicitante de empleo.

Discrimen por razon de matrimonio

- De igual modo, constituirá una práctica discriminatoria e incurrirá en la responsabilidad civil y penal cuando se actue por razón de tratarse de una persona casada con un empleado o empleada de su empresa o negocio.
- Esta disposición se aplicará tanto a aspirantes a empleo como a aquellas personas ya empleadas por el patrono que contraigan matrimonio entre sí.

Década de 1960

Ley de Igual
Paga por Igual
Trabajo de 1963

- Prohíbe diferencias en salarios en iguales posiciones por razón de sexo;

Década de 1960

Ley Derechos
Civiles de 1964
Título VII

- Protección en contra del discrimen por sexo, hostigamiento sexual y maternidad

Década de 1970

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Núm. 16 de 5 de agosto de 1975.

- Los patronos deben proveer, a sus empleados un lugar de empleo libre de riesgos reconocidos que estén causando o que puedan causar muerte o daño físico a las personas que emplea.

Década de 1970

Ley Federal de
Salud y Seguridad
en el Trabajo,
OSHA, de 1970

- Todo patrono es responsable de ofrecer a sus empleados un lugar de trabajo libre de peligros conocidos que estén causando o que con toda probabilidad causen daño físico o la muerte.

Década de 1980


Ley Núm. 69 de
6 julio de 1985


- En el contexto laboral establece protección en contra del discrimen por sexo y prohíbe diferencias en salarios por razón de sexo;

Década de 1990

Ley Núm. 17 de
22 de abril 1993


- Protección en contra de hostigamiento sexual

- 
- Un patrono será responsable de incurrir en hostigamiento sexual en el empleo por sus actuaciones y las actuaciones de sus agentes o supervisores independientemente de si los actos específicos objeto de controversia fueron autorizados o prohibidos por el patrono e independientemente de si el patrono sabia o debía estar enterado de dicha conducta.

- 
- Se examinará la relación de empleo en particular a los fines de determinar si la persona que cometió el hostigamiento sexual actuó en su capacidad de agente o supervisor del patrono.
 - No será necesario establecer que el agente o supervisor que cometió el hostigamiento sexual supervisaba directamente al reclamante.

Modalidades de Hostigamiento

- El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando se da una o más de las siguientes circunstancias:

- 
- Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
 - Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
 - Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante hostil u ofensivo.

Modalidades de Hostigamiento

Quid
pro quo

Ambiente
hostil

Jurisprudencia

*Meritor Savings
Bank, FSB v. Vinson,
477 U.S. 57 (1986)*

- El Tribunal Supremo de Estados Unidos determinó que el hostigamiento sexual que crea un ambiente de trabajo hostil e intimidante constituye una causa de acción por discrimen al amparo del Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles

Jurisprudencia

*Rodríguez
Meléndez v.
Supermercado
Amigo, 126
D.P.R. 117
(1990)*

*Delgado
Zayas v. Hosp.
Int. Med.
Avanzada,
137 D.P.R.
643 (1994)*

Década de 1990

Ley Federal de
Licencia Médica
Familiar de 1993

Licencia para
nacimientos,
enfermedades
del empleado,
hijos o
familiares

Década de 2000



Ley Núm. 427 de
16 de diciembre
de 2000

Ley Para
Reglamentar
el Período de
Lactancia o
Extracción de
la Leche
Materna



Ley 95
de 2004

Prohíbe el
discrimen
contra las
madres que
lactan en
público



Ley Núm. 252 de
30 de noviembre
de 2006

Enmienda la “Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo”, a fin de precisar e incluir expresamente la modalidad de hostigamiento sexual por medios cibernéticos o electrónicos.



◦ **LEYES ESPECIALES DE
PROTECCIÓN A
SOBREVIVIENTES DE
VIOLENCIA DOMÉSTICA**



**LEY PARA LA
PREVENCIÓN E
INTERVENCIÓN CONTRA
LA VIOLENCIA
DOMÉSTICA**

Violencia Doméstica

- Un patrón de conducta constante de empleo de fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución contra una persona por parte de su cónyuge, ex cónyuge, una persona con quien cohabita o haya cohabitado, con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual o una persona con quien se haya procreado una hija o un hijo, para causarle daño físico a su persona, sus bienes o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

Ley 54 de 1989



Aspectos
penales



Aspectos
civiles



Medidas para prevenir

Orden de protección

Todo mandato expedido por escrito bajo el sello de un tribunal, en la cual se dictan las medidas a un agresor para que se abstenga de incurrir o llevar a cabo determinados actos o conducta constitutivos de violencia doméstica.

Medidas para prevenir

- El derecho a solicitar los remedios aquí establecidos no se verá afectado porque la parte peticionaria haya abandonado su residencia para evitar la violencia doméstica.
- Establece un mandato claro y preciso a las autoridades del orden público sobre cuál debe ser su responsabilidad y obligación al intervenir en incidentes de violencia en la relación de pareja.

Asistencia a la víctima de maltrato

- Siempre que un oficial del orden público interviniere con una persona que alega ser víctima de maltrato deberá tomar todas aquellas medidas que estime necesarias para evitar que dicha persona vuelva a ser maltratada

Asistencia a la víctima de maltrato

- Si la persona indica que ha sufrido daños, golpes o heridas que requieren atención médica, aunque no sean visibles, administrará a la persona la primera ayuda necesaria, le ofrecerá hacer arreglos para que reciba tratamiento médico adecuado y le proveerá transportación hasta un centro de servicios médicos donde pueda ser atendida.
- Si la persona manifiesta preocupación por su seguridad, deberá hacer los arreglos necesarios para transportarla a un lugar seguro.
- Cuando la víctima de maltrato se lo solicite, le proveerá protección acompañándola y asistiéndola en todo momento mientras retira sus pertenencias personales de su residencia o de cualquier otro lugar donde éstas se encuentren.

Asistencia a la víctima de maltrato

Asesorará a la víctima de maltrato sobre la importancia de preservar la evidencia.

Proveerá a la víctima información sobre sus derechos y sobre los servicios gubernamentales y privados disponibles para víctimas de maltrato.

Asimismo, le entregará copia de una hoja de orientación a víctimas de violencia doméstica.



ASPECTOS PENALES

Aspectos penales

- La Ley de Violencia Doméstica agrupa una serie de delitos que antes estaban en diversas partes del Código Penal.
- La Ley de Violencia Doméstica convirtió en delitos graves delitos que antes se tipificaban como delitos menos graves.
- Se tipificó como delito la agresión sexual conyugal.
- Se tipificó como delito el maltrato psicológico.

Art. 3.1 Maltrato

Toda persona que empleare fuerza física o violencia psicológica, intimidación o persecución en la persona de su cónyuge, ex cónyuge, o la persona con quien cohabita o haya cohabitado, o la persona con quien sostuviere o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado un hijo o hija, para causarle daño físico a su persona, a los bienes apreciados por ésta, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor, o a la persona de otro o para causarle grave daño emocional.

Art. 3.2 Maltrato agravado


Cuando en la persona del cónyuge, ex cónyuge o de la persona con quien se cohabita o se haya cohabitado, o con quien se sostiene o haya sostenido una relación consensual, o con quien se haya procreado un hijo o hija, si se incurriere en maltrato según tipificado en esta Ley, mediando una o más de las circunstancias siguientes:

Se penetrare en la morada de la persona o en el lugar donde esté albergada y se cometiere allí maltrato, en el caso de cónyuges o cohabitantes cuando éstos estuvieren separados o mediare una orden de protección ordenando el desalojo de la residencia a una de las partes;

cuando se infiriere grave daño corporal a la persona

cuando se cometiere con arma mortífera en circunstancias que no revistiesen la intención de matar o mutilar

cuando se cometiere en la presencia de menores de edad



cuando se cometiere luego de mediar una orden de protección o resolución contra la persona acusada expedida en auxilio de la víctima del maltrato; o

se indujere, incitarse u obligare a la persona a drogarse con sustancias controladas, o cualquier otra sustancia o medio que altere la voluntad de la persona o a intoxicarse con bebidas embriagantes; o

cuando se cometiere y simultáneamente se incurriere en maltrato de un menor.

Art. 3.3 Maltrato mediante amenaza

- Toda persona que amenazare a su cónyuge, ex cónyuge, a la persona con quien cohabita o con quien haya cohabitado o con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado un hijo o hija, con causarle daño determinado a su persona, a los bienes apreciados por ésta, excepto aquellos que pertenecen privativamente al ofensor, o a la persona de otro

Art. 3.4 Maltrato mediante restricción de la libertad

Toda persona que utilice violencia o intimidación en la persona de su cónyuge, ex cónyuge, de la persona con quien cohabita o haya cohabitado, o con quien sostiene o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado un hijo o hija, o que utilice pretexto de que padece o de que una de las personas antes mencionadas padece de enfermedad o defecto mental, para restringir su libertad con el conocimiento de la víctima.

Art. 3.5 Agresión sexual conyugal

- Una relación sexual no consentida con su cónyuge o ex cónyuge, o con la persona con quien cohabite o haya cohabitado, o con quien sostuviere o haya sostenido una relación consensual, o la persona con quien haya procreado hijo o hija, en cualesquiera de las circunstancias siguientes:

Si se ha compelido a incurrir en conducta sexual mediante el empleo de fuerza, violencia, intimidación o amenaza de grave e inmediato daño corporal; o

si por enfermedad o incapacidad mental, temporal o permanente estuviere la persona incapacitada para comprender la naturaleza del acto en el momento de su realización; o

si se ha anulado o disminuido sustancialmente, sin su consentimiento, su capacidad de resistencia a través de medios hipnóticos, narcóticos, deprimentes o estimulantes o sustancias o medios similares; o

si se obligare o indujere mediante maltrato y/o violencia psicológica al cónyuge o cohabitante a participar o involucrarse en relación sexual no deseada con terceras personas.

El acecho

Ley Núm. 284 de 24 de agosto de 1999, Ley Contra el Acecho en Puerto Rico.


Define acecho y provee una orden de protección para personas que no tienen una relación de pareja o para parejas del mismo sexo.




° **LA RESPONSABILIDAD
Y LAS FACULTADES
DEL PATRONO**



EN GENERAL

- 
- La violencia doméstica tiene un serio impacto sobre el lugar de trabajo, que puede manifestarse en una diversidad de formas directa e indirectamente.
 - Puede afectar la productividad de la persona que la confronta, aumentar los costos médicos, generar ausentismo, errores, cambios constantes en el personal (*turnover*) y la ocurrencia de actos de violencia doméstica en el lugar de trabajo.

- 
- La parte agresora interviene directamente con la víctima en su lugar de trabajo a través de llamadas telefónicas incesantes, acecho constante en el lugar de empleo y visitas a la víctima para cometer actos de agresión física, verbal y emocional frente a sus compañeras y compañeros de trabajo, provocaba que el patrono optara por despedir a la víctima o que a ésta entendiera que no le quede otra opción que renunciar a su empleo.

Estudios realizados en Estados Unidos


- el 56% de las mujeres indicaron haber perdido por lo menos un empleo por razón de la violencia doméstica, y
- el 54% indicó haber faltado un promedio de tres días al mes con motivo de la violencia doméstica.
- el 58% de las participantes en la encuesta estaban trabajando al momento de sufrir el maltrato y que su desempeño en el trabajo se vio afectado por sus ausencias y tardanzas.

Estudios

- La causa principal de muerte de mujeres en el lugar de trabajo es el homicidio.
- El 74% de las mujeres que confrontan violencia doméstica y que están empleadas son hostigadas en su lugar de trabajo por el agresor
- El 96% de las mujeres que confrontan violencia doméstica y que están empleadas han confrontado algún tipo de problema relacionado con su trabajo




° **RESPONSABILIDAD DEL
PATRONO EN EL
CONTEXTO DEL
AMBIENTE HOSTIL**

- 
- La Administración para la Salud Ocupacional ha desarrollado junto al Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (OSHA) aprobó unas guías para la intervención y prevención de la violencia en el lugar de empleo.

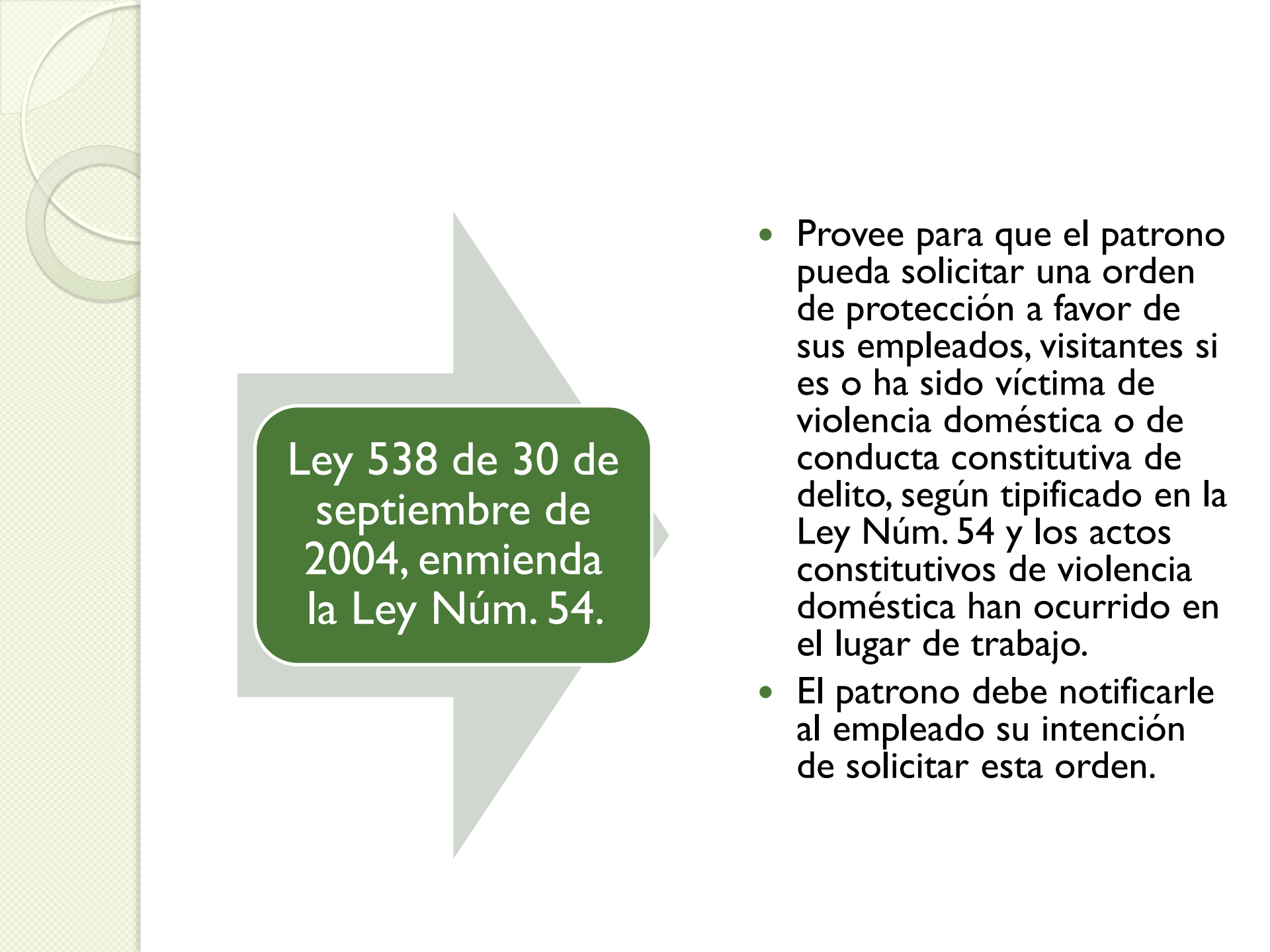
Puede constituir ambiente hostil

- Cuando un agresor, aunque no sea empleado del patrono de la mujer que confronta la violencia, realiza actos tales como acecharla y perseguirla en el trabajo, agredirla en el lugar de trabajo, humillarla frente a compañeros de trabajo, hacer comentarios derogatorios contra las mujeres, realizar llamadas telefónicas insistentemente, puede generar un ambiente hostil, intimidante u ofensivo.
- Si el patrono sabía o debió haber sabido de dicha conducta y no toma medidas inmediatas, apropiadas y efectivas para corregir la situación, podría incurrir en responsabilidad al amparo de la legislación sobre discrimen por razón de sexo

- 
- Tomar medidas contra una mujer por ser víctima de violencia doméstica, por no haber notificado al patrono o por haberlo notificado, el hacer comentarios derogatorios contra las víctimas de violencia doméstica y el no tomar medidas de protección para atender sus necesidades de seguridad pueden todas constituir conductas discriminatorias o que tengan un impacto discriminatorio sobre las mujeres que confrontan esta forma de violencia.



° **RESPONSABILIDAD
ORDENES DE
PROTECCION**

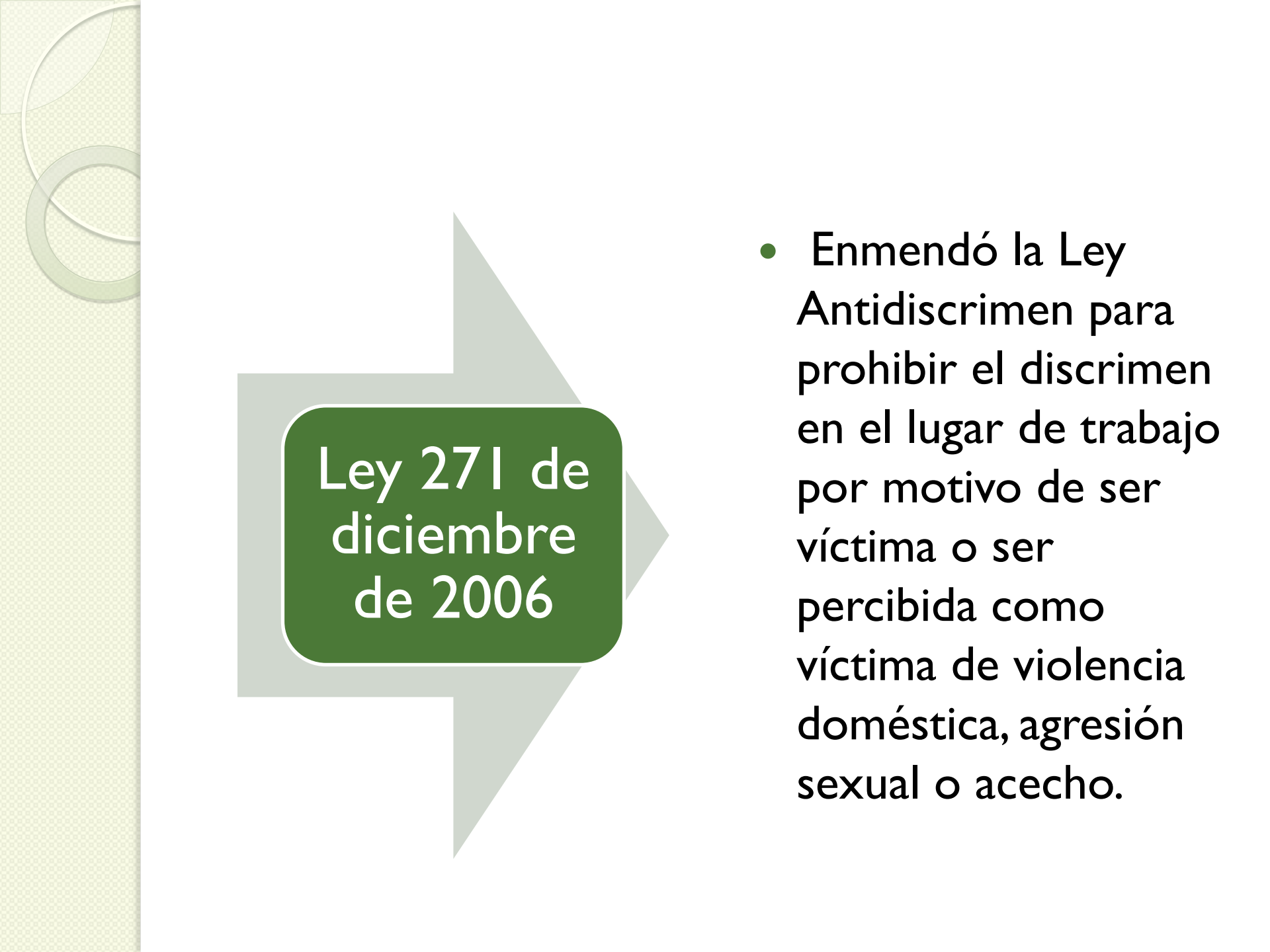


Ley 538 de 30 de
septiembre de
2004, enmienda
la Ley Núm. 54.

- Provee para que el patrono pueda solicitar una orden de protección a favor de sus empleados, visitantes si es o ha sido víctima de violencia doméstica o de conducta constitutiva de delito, según tipificado en la Ley Núm. 54 y los actos constitutivos de violencia doméstica han ocurrido en el lugar de trabajo.
- El patrono debe notificarle al empleado su intención de solicitar esta orden.



**PROHIBICIÓN CONTRA
DISCRIMEN**





Ley 271 de
diciembre
de 2006

- Enmendó la Ley Antidiscrimen para prohibir el discrimen en el lugar de trabajo por motivo de ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o accecho.

Enmienda a la Ley 100

- Esta medida tiene el objetivo de atender la necesidad de garantizarle a toda empleada o empleado víctima de violencia doméstica que no será discriminada por tal motivo, protegiendo así su estabilidad económica y el acceso a que pueda solicitar los remedios que se establecen para permitirles terminar con esta relación abusiva.

- 
- “...No se presume que el patrono estaba enterado de la situación personal de algún(a) empleado(a) en los casos de discriminación a las víctimas o presuntas víctimas de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, a no ser que en efecto el patrono hubiera estado en la posición de conocerlo”

- 
- El patrono deberá realizar los ajustes o acomodados razonables necesarios en el lugar de trabajo para proteger a sus empleados de un posible agresor una vez éste haya sido avisado sobre la potencialidad de que ocurra una situación peligrosa. El no hacerlo se presumirá como una conducta discriminatoria.”



PROCOLOS

Ley 217 de 2006

- Para requerir la implantación de un Protocolo para Manejar Situaciones de Violencia Doméstica en lugares de trabajo o empleo, a fines de fortalecer los esfuerzos de prevención e intervención en casos de violencia doméstica, disponer que la Oficina de la Procuradora de las Mujeres proveerá asistencia para la elaboración e implantación de los mismos y que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por el fiel cumplimiento del mismo.

